**KONFLIKTLÖSUNG**

**Zielmodell (für einen selber)**

1. Formuliere genau dein Ziel!
2. Hast du dein Ziel unter Kontrolle?  
   Wenn „Nein“, **zurück** zu Punkt 1 !!!
3. Woran merkst du, dass du das Ziel erreicht hast?
4. Wie wirst du dich fühlen (wie wirst du es spüren), wenn du das Ziel erreicht hast?
5. Wie werden andere darauf reagieren?
6. Welchen Preis musst du für die Erreichung deines Zieles zahlen (was wird sich für dich selber ändern)?
7. Welche Hilfen brauchst du?
8. Was könnte dich hindern?
9. Stimmst du deinem Ziel immer noch voll zu?
10. Was ist der erste konkrete Schritt?

**Fang an!**

**Konflikte lösen (mit dem Gegner)**

1. **Voraussetzung: Konflikt wird von beiden Seiten als Konflikt anerkannt**(wenn z.B. einer meint, dass er kein Problem hat, wird er nicht von sich aus in ein Gespräch gehen 🡪 das Modell ist nicht anwendbar.  
   Erst wenn beide unter dem Konflikt leiden, können sie ihn gemeinsam besprechen).
2. **Konflikt beschreiben**Jeder gibt an, wie er das Problem sieht – der andere hört nur zu.
3. **Was ist unser Ziel?**Was können beide als das angeben, was sie eigentlich wollen.
4. **Lösungsmöglichkeiten sammeln**Nur sammeln – nicht kommentieren oder bewerten.
5. **Lösungsmöglichkeiten bewerten**Gemeinsam auf brauchbare bzw. unbrauchbare Ideen durchschauen.
6. **Die beste Lösung fixieren**Bedingungen und Art der Durchführung unbedingt schriftlich festlegen
7. **Entscheidung ausführen**Falls nötig, noch einmal festlegen, wer was tut.
8. **Kritische Bewertung**Zum vorher festgelegten Termin wird überprüft:  
   - ob sich alle an die Vereinbarungen halten  
   - ob die Ansprachen noch stimmen,  
   - ob eventuell Vereinbarungen verändert werden sollten,  
   - ob Zufriedenheit vorhanden ist.

Achtung! Dieses sehr aufwändige Verfahren lohnt sich nur, wenn beide den Konflikt wirklich lösen wollen!

© Karzel KKonfliktloesung.docx